

Meningkatkan Motivasi Bekerja Guru Melalui Program Supervisi

Darji

SMP Negeri 2 Suruh, Kabupaten Semarang

e-mail: prodarji19@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel

Diterima: 24 Oktober 2020

Revisi: 29 Nopember 2020

Disetujui: 18 Januari 2021

Dipublikasikan: Pebruari 2021

Keyword

Motivasi Kerja Guru

Program Supervisi

Abstract

Penelitian ini merupakan Penelitian Tindakan Sekolah, dimana tujuan dari penelitian ini adalah ntuk meningkatkan motivasi kerja Guru di SMP Negeri 2 Suruh, Kabupaten Semarang. Dari data awal diketahui bahwa dari 26 orang guru di SMP Negeri 2 Suruh, 9 guru diantaranya memiliki tingkat motivasi kerja yang tergolong rendah dengan skor rata-rata sebesar 42,11 (38,99%). Penelitian tindakan ini dilakukan terhadap 9 guru yang memiliki motivasi kerja rendah. Pada siklus I terjadi peningkatan skor Motivasi kerja guru sebesar 17,44 (44,74%) dari sebelumnya (pra siklus) yang kemudian mengalami peningkatan lagi sebesar 25,22 (45,74%) dari siklus I ke siklus II. Kemudian dari nilai supervisi guru mengalami peningkatan dari pra siklus ke siklus I sebesar 0,56 dengan persentase sebesar 1,16%. Selanjutnya terjadi peningkatan lagi dari siklus I ke siklus II yaitu sebesar 4,22 dengan persentase 8,74%. Yang terakhir pada observasi tentang sikap guru didapatkan hasil bahwa terjadi peningkatan sikap guru yang positif sebesar 2,22 atau 20,83% dari siklus I ke siklus II.

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



Pendahuluan

Untuk dapat menghasilkan produk dari suatu pekerjaan secara maksimal maka sangat dibutuhkan apa yang dinamakan Motivasi. Motivasi menurut Mulyasa (2003;112) adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka akan semakin maksimal pula hasil dari pekerjaan yang dikerjakannya.

Tingginya motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang menjadi kewajibannya, tak terkecuali dengan seseorang yang berprofesi sebagai guru atau pengajar pada suatu lembaga pendidikan atau sekolah tertentu. Seperti yang tertuang dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pasal 20 ayat 1 bahwa tugas sehari-hari seorang guru memiliki tanggung jawab dan kewajiban sesuai tupoksinya yang terdiri dari merencanakan program, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan penilaian serta menganalisis hasil dari penilaian. Tugas dan tanggung jawab guru tersebut banyak yang dilakukan oleh masing-masing guru secara apa adanya saja sehingga hasilnya pun menjadi jauh dari kesempurnaan. Kebanyakan para Guru melakukan tugas dan kewajiban itu hanya berdasarkan rutinitas semata serta berpegang pada prinsip yang penting ada. Yang lebih memprihatinkan lagi bahwa banyak Guru yang melakukan dan menyelesaikan tugasnya hanya sekedar mengcopy kembali atau mengcopy ulang hasil pekerjaan diwaktu sebelumnya tanpa memperhatikan kebenaran dan kesesuaian dengan kondisi yang ada pada saat yang sesuai pula.

Sangat tidak dipungkiri bahwa harapan semua orang, baik itu siswa, orang tua siswa, kepala sekolah, Pemerintah bahkan masyarakat luas sekalipun bahwa Guru di sekolah mau dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, karena dengan terlaksananya tugas dan tanggungjawab yang dibebankan pada Guru dengan baik dan benar maka sudah dapat dipastikan bahwa hal tersebut akan berimbas pula pada hasil belajar peserta didik yang menjadi

subyek dalam pembelajaran itu sendiri. Akan tetapi seringkali harapan ini masih jauh dari apa yang diharapkan oleh berbagai pihak.

Surachmad (dalam Satori, 2008) mengemukakan bahwa profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (expertise) dari para anggotanya. Artinya, pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Guru merupakan sebuah profesi karena profesi guru pada hakikat dan sifatnya membutuhkan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu. Pada prinsipnya suatu kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Mc.Daniel (dalam Uno dan Lamatenggo, 2012) mendefinisikan kinerja merupakan interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasi yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu akan menciptakan kinerja yang baik pula. Karena seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan menganggap segala masalah yang dihadapinya sebagai sebuah tantangan. Tantangan ini akan menjadi dorongan dalam menyelesaikan segala tugasnya secara maksimal. Karena pada dasarnya motivasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik atau optimal.

Sudah banyak cara yang dilakukan seorang kepala sekolah dalam mengupayakan terwujudnya hasil kinerja guru. Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin atau leader di sekolahnya telah melakukan tugas sesuai tupoksinya, diantaranya adalah memiliki kepribadian yang kuat, jujur, percaya diri, tanggungjawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar, memahami kondisi guru, karyawan dan anak didik, memiliki visi dan memahami misi sekolahnya, mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun extern serta mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis. Selama ini semua tugas kepala sekolah dalam perannya sebagai seorang leader telah dilakukan dengan tepat akan tetapi pada kenyataannya belum mampu menumbuhkan motivasi yang tinggi pada semua guru yang dipimpinnya dalam menyelesaikan tugasnya secara baik dan benar.

Berdasarkan pengalaman tersebutlah kami selaku peneliti terus berupaya mencari dan menemukan terobosan lain sebagai solusi tepat dalam mengatasi kesulitan ini. Salah satu solusi yang kami praktekkan adalah dengan melakukan dan mengedepankan peran sebagai seorang manajer, dimana tugas seorang manajer adalah mengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap administrasi kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi bimbingan konseling, dan sebagai penyelia atau supervisor. Beberapa tugas seorang supervisor adalah menyusun program supervisi kelas, pengawasan dan evaluasi pembelajaran, melaksanakan program supervisi dan memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru / karyawan dan untuk pengembangan sekolah yang dipimpin.

Ross L (dalam Daryanto dan Tutik Rachmawati, 2015) supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum. Ross L memandang supervisi sebagai pelayanan kepada guru- guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan. Selanjutnya Imron (dalam Abrani Syauqi dkk, 2016) menjelaskan akademik berasal dari bahasa Inggris academy berasal dari bahasa latin academia mempunyai banyak arti yang salah satunya yaitu suatu masyarakat atau kumpulan orang-orang terpelajar, kata akademik juga mempunyai berbagai macam makna antara lain yaitu bersifat teoritis bukan praktis, kajian yang lebar dan mendalam bukan kajian teknis dan konversial dan sangat ilmiah. Supervisi akademik berpusat pada masalah pembelajaran peserta didik. Supervisi ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui kemampuan mengajar guru yang kemudian akan

diberikan bimbingan sehingga point dari supervisi adalah bukan untuk menilai performa guru akan tetapi, memberikan bimbingan kepada guru.

Supervisi akademik bertujuan untuk memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru. Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat. Pengembangan kemampuan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan (Suhertian 2010). Secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitment*) atau kemauan (*willingness*) atau motivasi (*motivation*) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat. Program-program supervisi hendaknya memberikan rangsangan terhadap terjadinya perubahan dalam kegiatan pengajaran. Perubahan-perubahan ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan dalam pembinaan, arahan dan pengembangan kurikulum dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

Sebagai seorang supervisor maka seorang kepala sekolah melakukan supervisi terhadap semua guru di sekolah secara periodik dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan minimal satu kali dalam satu semester. Dengan dilakukannya supervisi secara berkala diharapkan guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar agar mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu dengan adanya agenda supervisi secara berkala sangat diharapkan bahwa Guru yang pada akhirnya akan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Dan melalui supervisi pulalah salah satu cara tepat, efektif dan efisien yang mampu berperan sebagai faktor ekstern meningkatnya motivasi bekerja pada guru di sekolah. Seperti diketahui bersama bahwa ada dua faktor penting yang berperan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang, yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern adalah faktor yang berasal dari dalam seseorang itu sendiri sedangkan faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar seseorang tersebut contohnya rewards dan punishment.

Metode Penelitian

Pada bagian metode penelitian ini dijelaskan tentang tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan pada penelitian tindakan kelas ini. Berikut adalah tahapan-tahapan yang dilaksanakan sebagai berikut:

Setting

Penelitian ini dilakukan di SMPN 2 Suruh, Kabupaten Semarang yang beralamat di Desa Cukilan, Kecamatan Suruh, Kabupaten Semarang. Adapun penelitian ini dimulai pada Bulan Juli sampai dengan Bulan Desember 2020.

Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah Guru SMPN 2 Suruh Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2020/ 2021 yang berjumlah 24 orang. Sedangkan sampelnya adalah peserta didik yang mempunyai kecenderungan kurang dalam hal motivasi kerja yaitu dengan jumlah 9 Guru yang diketahui dari hasil skoring pengisian skala motivasi kerja.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah teknik non tes dalam hal ini berupa skala motivasi kerja guru Hasil Supervisi Guru dan lembar pengamatan. Skala motivasi kerja guru dan nilai supervisi guru untuk mengukur sejauhmana kemauan dan motivasi guru dalam pelaksanaan tugasnya, sedangkan lembar pengamatan untuk mengetahui sejauh mana guru mengalami perubahan sikap dalam motivasi kerjanya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data, deskripsi komparatif yang dimaksud adalah data statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa membuat kesimpulan atau tanpa menyimpulkan analisis data yang ada. Teknik ini digunakan untuk membandingkan cara pelaksanaan layanan bimbingan kelompok dari mulai awal siklus, siklus satu dan siklus dua, hasil skor yang didapat dicari rata-ratanya. Selanjutnya dari data tersebut dianalisis menggunakan analisis deskripsi komparatif yaitu membandingkan dengan hasil perubahan motivasi kerja guru yang telah dilakukan mulai dari awal siklus, siklus satu dan siklus dua, kemudian dilakukan refleksi di akhir setiap siklus.

Indikator Keberhasilan

Penelitian tindakan sekolah ini dikatakan berhasil apabila mencapai indikator yang telah ditentukan. Dalam hal ini keberhasilan dapat dilihat dari data yang terkumpul, yang menyebutkan atau menampilkan adanya peningkatan motivasi guru dan peningkatan nilai supervisi guru dari mulai awal siklus sampai dengan siklus satu dan siklus dua. Kategori yang ditetapkan adalah adanya peningkatan yang terjadi pada tiap siklus. Demikian juga untuk pengamatan sikap guru, dikatakan berhasil apabila ada peningkatan yang terjadi pada pelaksanaan tiap siklus.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian dilaksanakan pertama kali pada pertengahan bulan Juli 2020 yaitu awal tahun pelajaran 2020/ 2021. Sebelum dilakukan penelitian, Penulis sudah melakukan pengamatan tentang sikap guru dalam bekerja, dari mulai berangkat sekolah, melaksanakan tugas pembelajaran, dan sikap maupun kemauan dalam membantu rekan berkenaan dengan perencanaan sampai dengan evaluasi pembelajaran.

Dari hasil pengamatan tersebut Penulis menemukan beberapa hal menarik, bahwa guru masih kurang tertib dalam kedatangan di sekolah, penyusunan perangkat yang mundur dari waktu yang sudah ditentukan. Guru memiliki permasalahan dalam penyusunan perangkat yang akan digunakan dalam masa darurat pandemi covid-19 dan memiliki kecenderungan kurang proaktif untuk berdiskusi dengan rekan sejawatnya

Tabel 1. Tabel Pengolahan Data

No	Indikator	Hasil			Perubahan Siklus	
		Pra siklus	Siklus I	Siklus II	Siklus I	Siklus 2
1	Motivasi Kerja Guru	42,11 (38,99%) Kategori Rendah	59,56 (55,14%) Kategori Sedang	84,78 (78,50%) Kategori Tinggi	17,44 (44,74%)	25,22 (45,74%)
2	Hasil Supervisi Guru	47,78 (80,24%)	48,33 (81,06%)	52,56 (87,62%)	0,56 (1,16%)	4,22 (8,74%)
3	Hasil Observasi Sikap Guru	-	10,67 (76,19%) Kategori Baik	12,89 (92,06%) Kategori Sangat Baik	-	2,22 (20,83%)

Pada tabel 1, di bagian pra siklus didapatkan hasil yaitu pada pengolahan skor pada skala motivasi kerja guru berada pada kategori Rendah. Hal ini diketahui dari skor rata rata yaitu sebesar 42,11 dengan persentase sebesar 38,99% yang berarti bahwa motivasi kerja guru

Darji (Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Program Supervisi...)

berada pada kategori yang rendah. tinggi. Hasil Supervisi guru menunjukkan rata rata nilai sebesar 47,8 atau dengan persentase sebesar 80,24. Pada tahap pra siklus, observasi sikap guru belum dilaksanakan, dan baru dilaksanakan pada siklus I.

Pada siklus I, didapatkan hasil bahwa rata rata skor motivasi kerja adalah sebesar 59,56% dengan persentase sebesar 55,14% yang berada pada kategori sedang. Pada siklus ini rata rata skor motivasi kerja guru mengalami peningkatan dari pra siklus ke siklus I yaitu sebesar 17,44 dengan persentase sebesar 44,74%. Pada hasil supervisi guru mengalami peningkatan dengan dengan nilai sebesar 48,33 (81,06) atau dengan kata lain terjadi peningkatan rata-rata hasil nilai supervisi Guru sebesar 0,56 dengan persentase sebesar 1,16%. Dengan dilaksanakannya siklus I kemudian dilanjutkan dengan obeservasi yang dilakukan terhadap guru untuk melihat bagaimana sikap guru dalam melakukan tugasnya. Dari observasi tersebut didapatkan hasil bahwa rata-rata skor hasil observasi sebesar 10,67 dengan persentase sebesar 76,19% yang berada dalam kategori baik.

Pada Siklus II, didapatkan hasil bahwa rata rata skor motivasi kerja Guru adalah sebesar 84,78 dengan persentase 78,50% yang kemudian berada di Kategori Tinggi. Dari data tersebut didapatkan informasi bahwa terjadi peningkatan rata rata motivasi kerja guru sebesar 25,22 dengan persentase sebesar 45,74%. Pada nilai supervisi guru di siklus II didapatkan hasil rata rata sebesar 52,56 dengan persentase sebesar 87,62%. Pada nilai supervisi guru di siklus II ini terjadi peningkatan dari siklus I yaitu sebesar 4,22 dengan persentase 8,74%. Dari observasi terhadap sikap guru didapatkan hasil bahwa nilai rata rata sikap guru sebesar 12,89 atau dengan persentase 92,06% yang berada pada kategori sangat baik. Terjadi peningkatan rata rata skor untuk sikap guru dalam melaksanakan tugasnya dari siklus I ke siklus II sebesar 2,22 atau dengan persentase 20,83%.

Dari data dan penjelasan tersebut diatas maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini terjadi peningkatan skor Motivasi kerja guru sebesar 17,44 (44,74%) dari pra siklus ke siklus I yang kemudian mengalami peningkatan lagi sebesar 25,22 (45,74%) dari siklus I ke siklus II. Kemudian dari nilai supervisi guru mengalami penignkatan dari pra siklus ke siklus I sebesar 0,56 dengan persentase sebesar 1,16%. Selanjutnya terjadi peningkatan lagi dari siklus I ke siklus II yaitu sebesar 4,22 dengan persentase 8,74%. Yang terakhir pada observasi tetnang sikap guru didapatkan hasil bahwa terjadi peningkatan sikap guru yang positif sebesar 2,22 atau 20,83% dari siklus I ke siklus II.

Simpulan

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini telah dilaksanakan selama dua siklus dengan tujuan untuk mengurangi meningkatkan motivasi kerja Guru SMP Negeri 2 Suruh semester ganjil tahun pelajaran 2020/ 2021 melalui program supervisi guru. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa; (1) motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Suruh dapat ditingkatkan melalui kegiatan supervisi guru. Perubahan ini didasarkan pada pengolahan skala yang dilakukan pada awal siklus, siklus I dan siklus II. Skor rata rata motivasi kerja guru SMP Negeri 2 Suruh mengalami peningkatan dibandingkan dengan pada kondisi awal (pra siklus), dan mengalami peningkatan lagi pada siklus II. (2) Peningkatan atau pada hasil supervisi guru ditandai dengan meningkatnya nilai rata rata hasil supervisi guru pada siklus 2 dibandingkan dengan skor rata rata pra siklus dan siklus 1. (3) sikap Guru sebagai perwujudan dari motivasi kerja mengalami peningkatan pada rata rata skor di siklus II dibandingkan pada siklus 1.

Daftar Pustaka

- Abbas, Yusra. 2013. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Kinerja Guru*. Humanitas, Vol. X No. 1 Januari 2013.
- Darji (*Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Program Supervisi...*)

- Abrani Syauqi dkk. 2016. *Supervisi Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Aswaja, 2016.
- Agung, Iskandar dan Yufriawati. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, Titin Eka. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK DI Kota Madiun*. Tesis. Surakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saefuddin. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Dadang Suhertian. 2010. *Supervisi Profesional*, Bandung:Alfabeta.
- Daryanto dan Tutik Rachmawati. 2015. *Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media,
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI OFFSET. Darmada, I Ketut, dkk. 2013. *Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se- Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013).
- Daryanto dan Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*,(Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan,2007),h.7
- Departemen Pendidikan Nasional, *Metode, Teknik Supervisi Akademik dan Pengembangan Instrumen*,h.11
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- _____. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyana, 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darji (Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Program Supervisi...)

- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Iskandar. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal*. Educational Management 1 (2) (2012). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>. (diakses 4 September 2020)
- Jamaris, Martini. 2013. *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia.
- Kaliri. 2008. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Tesis. Semarang: Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Karweti, Engkay. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No. 2.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA. Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: REMAJA POSDAKARYA.
- _____.2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: REMAJA POSDAKARYA.
- Lantip Diat Prasajo & Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media,2011),h.87-88
- Maryono. 2011. *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta : Arruz Media.
- Muhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, h.54
- Ngalim Purwanto. 2017. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Nimpuno, dkk. 2014. *Kamus Bahasa Indonesia (Edisi Baru)*. Jakarta: Pandom Media Nusantara.
- Nurrohmani, Latif. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Piet A. Suhertian. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta. h.9
- Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Insan Mandiri. Vol. No. 1. <http://jurnal.fkip.ac.id>. (diakses 15 Oktober 2020)
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALFABETA